

Выделяют вопросы изучения проблем устойчивости и развития мировой системы, национальных социально-экономических, аспектов регионального характера и построения моделей, т.е. происходит одновременное изучение двух противоположных явлений - динамического развития и стабильности, неизменности.

Новым витком в изучении устойчивости послужила концепция устойчивого развития, зародившаяся в 1970-е г. XX в. Сейчас данное понятие рассматривается как некий интеграл, символизирующий совокупность проблем современного мирового сообщества. Сама идея устойчивости продолжает детализироваться, приобретает формальные признаки и характеристики, постепенно выкристаллизуется конкретное программное ядро, стратегические элементы цивилизационного развития, призванного спасти человечество от гибели.

Особое внимание мирового научного сообщества заслуживает направление зеленой экономики, основанной на постулатах концепции устойчивого развития, в рамках которого разрабатываются и реализуются программы по решению основных «болевых точек» современного цивилизационного процесса.

*\*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-36-00218 «Теория и методология оценки развития «зеленой экономики» в контексте теории экономического пространства».*

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

канд. экон. наук Т.Н. Долинина

*Белорусский государственный технологический университет, Минск*

К проблемам оплаты труда наемных работников относятся: недостаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы уровень заработной платы; низкая дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным признакам при высокой межотраслевой дифференциации заработной платы; слабая трудовая мотивация работников; нерациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы; зависимость заработной платы от наличия у организации рентных доходов, обусловленных доступом к природным, технологическим, административным или иным ресурсам; высокая текучесть рабочей силы [1,2]. В генезисе перечисленных проблем лежат неэффективные институты организации оплаты труда.

Цель исследования – разработать институциональные макроэкономическую и микроэкономическую модели организации оплаты труда, пригодные для выяснения причин возникновения перечисленных проблем и поиска путей их решения.

В основу построения указанных моделей была положена феноменологическая модель оплаты труда в системе общественного воспроизводства, базирующаяся на использовании характерного для отечественной науки функционального подхода к исследованию оплаты труда наемных работников [3].

В феноменологической модели разграничены понятия «оплата труда» и «зарботная плата». Под оплатой труда понимается процесс формирования зарботной платы, ориентированный на достижение экономических и социальных целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. Процесс оплаты труда представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда наемных работников, измерением и оценкой затрат и результатов труда, определением и выплатой эквивалентной им зарботной платы. В этом контексте зарботная плата является конечным результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала (ресурса труда).

Процесс оплаты труда выполняет следующие функции: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, обеспечения социальной справедливости и поддержания конкурентоспособности организации/экономики. Реализация каждой из них осуществляется с использованием соответствующих экономических инструментов. Эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный уровень зарботной платы в имеющихся экономических условиях.

*Воспроизводственная функция оплаты труда* призвана обеспечить формирование зарботной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. Неполная реализация этой функции ведет к снижению качества человеческого капитала организации, дефициту кадров.

*Компенсирующая функция оплаты труда* направлена на обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и непривлекательности труда, режима работы. Невыполнение компенсирующей функции ведет к преждевременному износу персонала и дефициту кадров по отдельным профессиям.

*Регулирующая функция оплаты труда* должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где их применение даст наибольший эффект, то есть оптимизировать расстановку и закрепление наемных работ-

ников в соответствии с их квалификацией. Неэффективная реализация этой функции ведет к нерациональному распределению и использованию человеческого капитала.

*Стимулирующая функция оплаты труда* направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному труду и участию в процессе достижения целей, стоящих перед обществом. Следствием слабой реализации стимулирующей функции является низкая производительность труда, свидетельствующая о недоиспользовании человеческого капитала организации.

*Функция обеспечения социальной справедливости* заключается в формировании уровня и дифференциации заработной платы, адекватных реальной стоимости труда, что способствует поддержанию в обществе социальной сплоченности и стабильности. Невыполнение этой функции ведет к ухудшению профессионально-квалификационного состава работников и развитию антагонистических явлений с известными негативными последствиями.

*Функция поддержания конкурентоспособности* связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность организации (страны), с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения и наращивания человеческого капитала.

*Функции оплаты труда* ранжированы в представленном выше порядке и находятся во взаимной связи. Эффективное выполнение каждой последующей функции возможно лишь при условии полной реализации предыдущей. Отсюда степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций в объективно существующей их «цепочке». С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для использования структурно-функционального подхода к формированию макроэкономической и микроэкономической моделей организации оплаты труда.

Под организацией оплаты труда понимается совокупность мероприятий, направленных на формирование у наемных работников мотивации к труду, обеспечивающей достижение целей, стоящих перед организацией (обществом). Модель организации оплаты труда – это совокупность взаимосвязанных институтов, обеспечивающих эффективное протекание процесса оплаты труда, т. е. выполнение им соответствующих функций.

В институциональной макроэкономической модели организации оплаты труда (табл. 1) в системном виде представлены институты, сгруппированные по реализуемым ими функциям. Последовательный анализ состояния этих институтов позволяет сделать выводы о степени эффективности организации оплаты труда на макроуровне.

Институциональная макроэкономическая модель  
организации оплаты труда

Функция оплаты труда	Институты организации оплаты труда
Воспроизводственная	Установление продолжительности рабочего времени Нормативно-методическое обеспечение нормирования труда Установление минимальной заработной платы Тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере Установление порядка индексации заработной платы
Компенсирующая	Нормативно-методическое обеспечение аттестации рабочих мест по условиям труда Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных
Регулирующая	Регулирование рынка труда (программы стимулирования занятости, миграционное законодательство, др.) Установление порядка заключения трудовых договоров и контрактов
Стимулирующая	Механизмы стимулирования работников в бюджетной сфере Нормативно-методическое обеспечение формирования внутрифирменных моделей оплаты труда
Обеспечения социальной справедливости	Установление государственных гарантий в оплате труда Нормативно-правовое обеспечение функционирования системы социального партнерства
Обеспечения конкурентоспособности экономики	Бюджетирование затрат на оплату труда в госсекторе Нормативно-методическое обеспечение бюджетирования затрат на оплату труда в коммерческих организациях

Согласно рассматриваемой модели заглавную роль в организации оплаты труда играют институты воспроизводственной функции оплаты труда, эффективное функционирование которых создает исходные предпосылки для выполнения компенсирующей и всех последующих функций. Анализ отечественных институтов оплаты труда показывает наличие следующих исходных проблем организации оплаты труда: неудовлетворительное состояние нормативно-методического обеспечения нормирования труда; низкий уровень минимальной заработной платы; использование в бюджетной сфере не имеющей должного обоснования Единой тарифной сетки. Отсюда следует, что базовые макроэкономические институты оплаты труда не в состоянии обеспечить эффективную реализацию воспроизводственной функции, что ставит под сомнение эффективность выполнения всех последующих функций.

В институциональной микроэкономической модели организации оплаты труда (табл. 2) отражены взаимосвязанные институты, сгруппированные по реализуемым ими на уровне субъектов хозяйствования функциям.

Таблица 2

## Институциональная микроэкономическая модель организации оплаты труда

Функции оплаты труда	Институты организации оплаты труда
Воспроизводственная функция	Организационно-техническое нормирование труда Тарифное нормирование заработной платы Доплаты за выполнение дополнительных функций
Компенсирующая функция	Выплаты компенсирующего характера (за работу в неблагоприятных условиях труда, за работу с неблагоприятным режимом труда)
Регулирующая функция	Выплаты регулирующего характера (контрактные надбавки, доплаты за стаж работы и др.)
Стимулирующая функция	Формы и системы оплаты труда Доплаты и надбавки стимулирующего характера Премии за текущие результаты
Функция обеспечения социальной справедливости	Выплаты социального характера Социальный пакет
Функция поддержания конкурентоспособности организации	Премии по специальным системам Бонусы по итогам работы за квартал, год

Выполнение воспроизводственной функции обеспечивают базовые элементы организации оплаты труда, а именно нормирование труда (установление норм (меры) труда, исходя из организационно-технических характеристик производства) и тарифное нормирование заработной платы (установление норм (меры) заработной платы в единицу времени в зависимости от содержания и особенностей труда), а также доплаты за выполнение дополнительных функций (руководство бригадой, обучение учеников, совмещение профессий и др.).

Условиями эффективного выполнения компенсирующей функции являются полная реализация воспроизводственной функции и обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от условий, режима и привлекательности труда посредством применения выплат компенсирующего характера, к которым относятся доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, с вредными, опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения), доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, праздничные и выходные дни и др. При этом, если главная воспроизводственная оплата труда не выполняется в полном объеме, то выплаты компенсирующего характера сразу «подключаются» к ее реализации, а лишь затем выполняют свою непосредственную функцию, но по остаточному принципу.

Для реализации регулирующей функции необходимым является выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций, а также обеспечение дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественной значимости (приоритетности вида деятельности для развития экономики и общества). Инструментами реализации рассматриваемой функции являются выплаты регулирующего характера, которые в отечественной практике представлены кон-

трактными надбавками, доплатами за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации.

Условиями эффективной реализации стимулирующей функции является выполнение в должной степени всех перечисленных выше функций и обеспечение изменения уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Ее выполнение связано с формами и системами заработной платы, которые, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработной платы в зависимости от затрат и результатов труда. На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлены выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии).

Отметим, что в отечественной практике зачастую низкие тарифные заработки работников обуславливают применение гипертрофированных выплат стимулирующего характера, призванных на самом деле компенсировать низкий уровень тарифных ставок. В таких случаях надбавки имеют скорее обязательный, чем переменный характер, и, как правило, слабо ориентированы на повышение эффективности производства и рациональное использование ресурсов, а премии за выполнение производственных показателей, являющиеся самым гибким элементом оплаты труда, перестают быть исключительными, поощряющими значимые достижения, и приобретают массовый характер, и их выплата скорее только формально связана с показателями премирования.

Для эффективного выполнения функции обеспечения социальной справедливости необходимо выполнение всего перечня уже рассмотренных функций и поддержание социально обоснованной дифференциации заработной платы. Естественно, что полная реализация предыдущих функций должна в конечном итоге привести к увеличению размера заработной платы работников, что само по себе уже создаст значительный социальный эффект.

Основной экономической проблемой нашей страны является снижение конкурентоспособности отечественной продукции, зачастую обусловленное чрезмерным ростом заработной платы работников. Это свидетельствует о невыполнении функции поддержания конкурентоспособности организации, которая связана с определением стоимости труда в процессе образования цены продукта. Предпосылками реализации этой функции являются выполнение предыдущих функций (конкурентоспособность организации может обеспечить только высокопроизводительный труд), а также планирование издержек на оплату труда, обеспечивающее опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Долинина, Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2015. – № 7: Экономика и управление. – С. 13–18.
2. Долинина, Т. Н. Проблемы оплаты наемного труда в Республике Беларусь / Т.Н. Долинина // Стратегия развития экономики Беларуси: факторы формирования и

инструменты реализации: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23–24 апр. 2015 г., г. Минск) / Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск, 2015. – С. 47–50.

3. Долинина, Т.Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты / Т.Н. Долинина. – Минск: БГТУ, 2011. – 316 с.

## **КОНЦЕПЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ**

**канд. экон. наук В.К. Егорова**

*Витебский государственный технологический университет*

Уровень развития и динамизм инновационной сферы – науки, новых технологий, наукоёмких отраслей и компаний – обеспечивает сегодня основу устойчивого экономического роста в стране, определяет роль и положение ее в системе международных отношений, степень экономической безопасности. В последние десятилетия наращивание темпов научно-технического прогресса, стремительное развитие наукоёмких производств дали новый толчок к интенсивным научным исследованиям сущности инноваций и инновационного развития. В научном мире формируется новая парадигма развития общества на базе использования знаний и инноваций как важнейших экономических ресурсов. Инновации становятся стратегическим фактором экономического роста, влияют на структуру общественного производства, стабилизируют социальную ситуацию в стране.

Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) – тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с высокой добавленной стоимостью и самих технологий. Предполагается, что прибыль создаёт интеллект новаторов и учёных, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концентрация финансов (капитала). По данным Всемирного банка и Программы развития ООН (ПРООН), сегодня на планете физический капитал, или накопленные материальные блага, составляет лишь 16 % общего достояния, природные богатства – 20 %, человеческий же капитал, или накопленные вложения в человека, – 64 %. Во многих развитых странах доля последнего достигает 80 %. Объем мирового рынка высоких технологий по разным оценкам составляет 3–4,5 трлн долл. США [1, с. 23].

Известные зарубежные исследователи (Э.Тоффлер, Ф. Фукуяма, Д. Белл, Дж. Нейсбитт и др.) считают, что для большинства развитых стран в современном мире именно инновационная экономика обеспечивает экономическое превосходство страны, которая её создает. Место любой страны в современном мире определяется качеством человеческого капитала, состоянием образования и степенью использования науки и техники в производстве.

Теорию развития, инноваций и, соответственно, инновационной экономики создал выдающийся ученый, австрийский экономист Йозеф Шумпетер в